

As empresas necessitam de visão a mais longo prazo

Tem de se acabar com a tirania do curto prazo para avaliar a rentabilidade das empresas e fixar-se mais na sua projeção a longo prazo. O conselho não é novo entre os gurus do *management*, mas quando vem de Laurence Fink, que gere o fundo de investimentos BlackRock, o mais importante do mundo, o aviso é dos que influenciam Wall Street. Numa [carta](#) dirigida aos gestores das principais empresas norte-americanas e europeias, Fink pede-lhes que olhem para o futuro com as luzes nos máximos.

Entre os investidores nas grandes empresas nem todos têm os mesmos objetivos. Há aqueles que procuram os maiores ganhos a curto prazo comprando e vendendo as ações; e há os investidores que procuram objetivos financeiros a mais longo prazo, como costuma ser o caso dos fundos de investimento. Por isso, grandes pensadores da empresa, como o próprio [Peter Drucker](#), advertiram na sua época, que a ênfase nos resultados financeiros a curto prazo estava a tornar-se contraproducente.

É evidente que nos últimos tempos tem predominado esta visão de curto prazo, que nos EUA se revela na importância que é dada aos resultados trimestrais das grandes empresas, critério para a subida ou baixa da sua cotação. E como se tem de contentar o acionista, os gestores tendem a privilegiar os resultados de curto prazo.

Contra esta tendência adverte Laurence Fink. O CEO do BlackRock salienta que as empresas do índice S&P 500 (o índice bolsista das empresas mais importantes) distribuíram em 2015 a percentagem mais elevada de dividendos em relação aos seus lucros desde 2009. Fink não se opõe a remunerar bem o acionista, mas adverte que “muitas empresas continuam a adotar práticas que podem comprometer a sua capacidade de investimento no futuro”. Portanto, trata-se de resistir a esta tendência de curto prazo, que “é totalmente contrária à abordagem de longo prazo de que necessitamos”.

Como é que esta visão de longo prazo se deveria notar ao prestar informações sobre o andamento de uma grande empresa? Esta perspetiva deveria levar, afirma Fink, a explicar

aos acionistas quais são os planos da empresa para criar valor a longo prazo, uma estratégia que deveria contar com a aprovação do conselho de administração. As informações periódicas deveriam pormenorizar como se porta a empresa dentro desse quadro a longo prazo: como é que está a inovar, como é que se está a movimentar num contexto competitivo, como é que se está a adaptar às mudanças tecnológicas e políticas... E a gestão do CEO deveria estar centrada em ver como a empresa vai progredindo dentro desse plano estratégico, mais do que na subida de um ponto na cotação.

Fink acompanha o seu conselho com uma advertência importante na boca de quem gere tantos milhares de milhões de investimentos: “Sem estes planos claramente articulados, as empresas correm o risco de perder a confiança dos investidores a longo prazo”. Reduzir as pressões do curto prazo e pensar no crescimento a longo prazo, é “um assunto de primordial importância para os clientes do BlackRock, muitos dos quais estão a poupar para a sua reforma ou outros objetivos de longo prazo, assim como o é também para a economia mundial”.

Para promover a visão de longo prazo, Laurence Fink salienta duas áreas onde se favoreceria o crescimento das empresas e de toda a economia. Em primeiro lugar, a política fiscal deveria criar incentivos para o investimento a mais longo prazo. Concretamente, o imposto sobre os ganhos de capital deveria ser maior para vendedores de ações no espaço de um ano, relativamente a quem mantém investimento durante três ou mais. Este imposto deveria ser decrescente em função do tempo de investimento.

Em segundo lugar, Fink propõe que, nos EUA, as empresas colaborem para resolver aquilo que classifica de “crónica insuficiência do investimento em infraestruturas”, desde estradas ao saneamento básico e às estações de energia. Para resolver o que pode converter-se num travão para o crescimento, Fink propõe a busca de fórmulas de colaboração público-privadas para financiar essas infraestruturas.

Nada disto pode ser resolvido com uma perspetiva centrada no próximo trimestre. Mas Fink sublinha que “a falta de políticas eficazes a longo prazo nestas áreas mina o ecossistema económico no qual funcionam as empresas e, com elas, as suas oportunidades de crescimento a longo prazo”.

A conciliação família-trabalho avança, mas não para todos

As mulheres preferem as empresas que oferecem melhores oportunidades para conciliar a vida familiar e a laboral: sentem-se mais valorizadas e tendem a permanecer durante mais tempo nelas. Esta é a principal [conclusão](#) de um inquérito realizado entre as utentes do Fairygodboss, um sítio *web* que apresenta opiniões de empregadas sobre as facilidades das suas empresas para conciliar, e que já conta com cerca de 19 000 comentários sobre mais de 7000 empresas.

O Fairygodboss nasceu em 2015, quando uma das suas fundadoras, grávida de dois meses, procurava encontrar na Internet informação sobre a “cultura familiar” de diversas empresas norte-americanas. Como encontrou dados com dificuldade, decidiu criar um comparador de empresas de acordo com as suas políticas familiares, a que alguns já chamam “o Yelp das baixas de maternidade”, embora os comentários valorizem igualmente outros aspetos como a capacidade para trabalhar a partir de casa, desfrutar de horários flexíveis, ou o número de mulheres em cargos dirigentes.

Recentemente, as fundadoras decidiram fazer um inquérito entre as utentes a pedir que avaliassem, numa escala de um a cinco, o seu grau de satisfação com o trabalho que estavam a desempenhar nessa altura. Uma das conclusões é que a capacidade para conciliar é um elemento muito valorizado. Entre as mais satisfeitas, 75 % diziam estar a desfrutar de um horário que lhes permitia combinar família e trabalho; entre as menos satisfeitas, havia somente 10 % de trabalhadoras com jornada de trabalho flexível.

Também existe correspondência entre a satisfação laboral e a duração das baixas por maternidade. Entre as mulheres que haviam tido um filho e desfrutaram de 13 semanas ou mais, quase 40 % avaliavam o seu emprego com a pontuação máxima, e só 12 % lhe davam a pior nota. Entre as que somente haviam podido aceder a 6 semanas de baixa, os resultados invertiam-se: 43 % davam um só ponto, e 18 % os cinco.

Segundo o Departamento do Censo dos Estados Unidos, existem nesse país 44 milhões de pessoas a cuidar de familiares idosos sem receber nenhuma remuneração por este serviço. A maioria são mulheres. Como explica um artigo em “The Atlantic” (fevereiro 2016), enquanto que o problema das mães que trabalham fora do lar deu origem a leis, livros e iniciativas sociais, [o das “filhas trabalhadoras”](#) mal recebe atenção mediática e legislativa.

As mulheres que cuidam de familiares idosos sofrem uma penalização maior no seu desenvolvimento profissional do que as trabalhadoras que têm um filho. A média de idade a que solicitam a baixa ou a redução da jornada de trabalho é mais alta, e isto faz com que encontrem mais dificuldades para

retomar a sua situação anterior num mercado laboral [bastante fechado](#) para as mulheres com mais de 50 anos.

Além disso, o elevado custo dos cuidados a pessoas idosas impede que as cuidadoras possam poupar para desfrutar de uma atenção digna uma vez reformadas.

O envelhecimento das sociedades ocidentais ameaça agravar o problema para as próximas gerações. Um estudo da seguradora MetLife e da National Alliance for Caregiving salientava que, se as cuidadoras tivessem de abandonar os seus postos de trabalho, o custo para as empresas norte-americanas seria de 3300 milhões de dólares.

Uma investigação recentemente publicada estudou a relação entre dispor de um horário laboral flexível ou reduzido e a satisfação com o emprego. Os autores entrevistaram mais de 1000 trabalhadores australianos. Embora, em geral, se verifique uma [relação positiva](#), existem diferenças significativas entre a avaliação que fazem as mulheres e os homens entrevistados.

As mulheres optam por um horário flexível em muito maior grau do que os homens, e aquelas que o fazem, estão mais satisfeitas com o seu trabalho do que aquelas que não o estão. Além disso, contra o chavão de que quando uma mulher dedica parte do seu tempo a cuidar dos seus filhos ou de outros familiares renuncia ao pleno desenvolvimento profissional, as que desfrutavam de uma jornada de trabalho não convencional mostravam-se mais confiantes nas suas possibilidades para assumir cargos diretivos dentro da empresa, e mais desejosas de fazê-lo.

Entre os homens sucedia o contrário. Apesar de, comparativamente às mulheres, um maior número deles queira e espere ocupar estes cargos, a relação entre estas aspirações e a jornada laboral é oposta à que acontece entre as trabalhadoras: os empregados que têm um horário flexível (a tempo parcial ou com capacidade de trabalhar a partir de casa) confiam menos em progredir na empresa, e recomendam o seu posto de trabalho em menor grau do que os que têm horário convencional.

Tendo em conta algumas das respostas dos entrevistados, parece que em muitas empresas não é bem encarado que um homem solicite uma baixa parcial ou completa para cuidar dos seus filhos ou de um familiar doente. Os seus pedidos são recusados com bastante mais frequência do que os das mulheres, e a reincorporação pode ser difícil.

Por outro lado, ainda são poucos os homens que pedem um horário “familiar”: dado que o salário médio deles é superior, fazê-lo implicaria uma perda de rendimentos maior do que no caso de uma mulher.

Bob Dylan, Nobel da Literatura 2016

Muitos mitos caíram desde que em 1963 Robert Allen Zimmerman, que decidiu mais tarde adotar o nome artístico de Bob Dylan, se revelasse como um dos grandes transformadores culturais da nossa época. Desde então, as suas canções mantiveram-se plenas de inspiração musical e de profundo conteúdo poético, transmitiram esperanças a muita gente e deixaram marcas numa geração.

Vencedor em 2001 do Óscar para a melhor canção (“Things Have Changed”, tema principal do filme [“Os Prodígios”](#) de Curtis Hanson), Dylan é um personagem complicado e até contraditório que, todavia, deu contributos.

Desconhecê-lo tornaria mais difícil entender toda uma época e toda uma geração. Dylan traduz em música popular – fenómeno de massas desconhecido até essa altura – ideias que vão desde o pacifismo, a crítica do racismo, a revolta juvenil dos anos 60 e a contracultura, até à ecologia e à *new age*. Tudo isso com força e sentimentos autênticos e vitalistas, como quando fustigava os senhores da guerra: “Vocês introduziram o pior terror que pode ser incutido: / o medo de trazer filhos ao mundo. / Por ameaçarem o meu filho que não nasceu nem tem nome, / não merecem o sangue que corre nas vossas veias”.

Mas Bob Dylan não é exatamente um ideólogo mas um catalisador. É um trovador do que acontece na rua, comprometido em encontrar a resposta suspensa no vento – *blowing in the wind*. As profundas transformações na sua trajetória obedecem a uma busca que é simultaneamente artística e vital (“A beleza caminha sobre a extremidade de uma lâmina de barbear; um dia torná-la-ei minha”, rezava uma das suas canções em 1974), com momentos de profunda crise e ressurgimentos inesperados a desconcertar os seus mais fiéis seguidores. As suas reações, muitas vezes excêntricas e esquivas, apresentam-nos uma figura muito difícil de retratar, e muito mais de aceitar em bloco.

Bob Dylan foi ao mesmo tempo vítima e protagonista da desorientação de uma geração que experimentou o marxismo, o mundo psicadélico das experiências com drogas, o amor livre, Freud e Nietzsche. Uma das suas virtudes pessoais foi um sexto sentido para perceber com grande rapidez as contradições a que conduzia tudo isso e reagir contra elas.

Muitos tentaram capturar Dylan em diversas ideologias, mas ele escapuliu-se de modo sistemático. Contudo, tanto Dylan como a sua geração denunciaram muito, revolucionaram tudo, tendo acabado, no entanto, por não avançar com soluções para quase nada. O problema dos críticos literários e musicais é que – ao contrário do próprio Bob, que não deixa de se queixar e de ironizar com tudo aquilo que o rodeia – parecem estar muito satisfeitos com essa situação.

Não podemos duvidar da sinceridade de cada um dos passos de Dylan: não se vende ao êxito fácil, à complacência para

com o seu público, às multinacionais discográficas, à fama ou à estagnação. Demonstrou-o em inúmeras ocasiões, perante aqueles que o receberam como traidor na sua digressão europeia de 1965 por ter passado da música acústica para o rock, ou perante as reações de repulsa que provocou a sua conversão do judaísmo para o cristianismo evangélico em 1979: “Indicam-me a porta, / dizem-me para não regressar / porque não sou como eles gostariam. / E eu afasto-me pelo meu próprio pé, / a mil milhas de casa, / mas não me sinto só / porque acredito em Ti”.

Ninguém conseguiu que Dylan estagne e deixe de procurar, de ir mais além. Enquanto os críticos querem identificar as suas canções com ideias preconcebidas de autossatisfação no caos e se ficam pelo caminho, Dylan continua em frente e de modo inconformista, sempre jovem.

A sinceridade de Dylan renasce na sua atuação perante João Paulo II em 1997. Diante das dúvidas e dos sarcasmos de muitos, aparece comovido ao saudar o Papa e lança ao ar na sua presença uma das suas canções mais inequívocas, “Forever Young”: “Que Deus te abençoe e te guarde sempre. / Que todos os teus desejos se tornem realidade. / Que ajudes sempre os outros / e deixes que os outros te ajudem. / Que construas uma escada para as estrelas / e a subas passo a passo. / Que te mantenhas sempre jovem”.

O nome de Dylan soava como candidato desde há mais de 15 anos. Mas muitos achavam improvável que a Academia sueca optasse por ele. Aos 75 anos, o cantor e compositor foi premiado “por ter criado novas expressões poéticas dentro da grande tradição da canção americana”.

M. G. M.

Discordar não é discriminar

A sentença contrária a pasteleiros de Belfast que recusaram fazer um bolo com um lema favorável ao casamento *gay* recebeu muitas críticas, igualmente de homossexuais.

Cristãos evangélicos, o casal McArthur geria uma padaria em Belfast, a Ashers Bakery. Em 2014, um cliente homossexual encomendou-lhes um bolo adornado com uma imagem de Becas e Egas, os personagens de “Os Marretas”, e o lema “Apoia o casamento *gay*”. Eles recusaram, porque a mensagem é contrária às suas convicções.

O cliente, ativista LGTB, processou-os por discriminação, e foram condenados a uma multa de 500 libras. Recorreram para o Supremo Tribunal do Ulster, que há pouco tempo decidiu novamente contra eles. A sentença provocou numerosos comentários nos meios de comunicação britânicos;

a maioria considera-a contrária à liberdade de consciência ou à liberdade de expressão.

Alguns dos que saíram em defesa dos McArthur declaram-se homossexuais. [Neil Migley afirma no "The Telegraph"](#): "Como gay, apoio energicamente o direito dos pasteleiros cristãos de não fazerem bolos pró-gay". Na sua opinião, a lei norte-irlandesa pela qual foram condenados estabelece algo absurdo: que "se a pessoa é gay, está legalmente capacitada para forçar um cristão convicto a fazer-lhe um bolo".

Migley lamenta nomeadamente que os homossexuais, durante muito tempo discriminados, apareçam agora no lado dos que discriminam. A igualdade de direitos ou, inclusivamente, o casamento homossexual, afirma, foram conseguidos mediante a persuasão. "Tendo ganho essas batalhas políticas exercendo as nossas próprias liberdades políticas, é paradoxal que tantas pessoas gay se empenhem em negar liberdades semelhantes aos cristãos (ou a quem quer que discorde da causa gay)".

Agora que contam com a aceitação geral, não deveriam esquecer que "nenhum consenso político predominante pode autorizar alguma vez que se negue a uma minoria, incluindo uma minoria de dois pasteleiros de Belfast, o direito de pensar de outra maneira".

Em termos parecidos se expressa outro homossexual conhecido, Peter Tatchell, que já em fevereiro último, por ocasião de outra fase do processo judicial, publicou que [havia mudado de opinião](#) e se declarava a favor dos McArthur.

Depois da última sentença, [escreveu no "The Independent"](#) que "a derrota da Ashers Bakery não é uma vitória da comunidade LGBTBI, mas sim um precedente autoritário e perigoso". Como alegaram, sem sucesso, os próprios processados, Tatchell salienta que "não discriminaram contra o cliente porque era gay; a sua objeção era contra a mensagem que ele queria que pusessem no bolo". "A discriminação que se deve proibir é contra as pessoas, não contra ideias e opiniões".

Tatchell adverte aonde conduz a lógica da sentença. Se se pode forçar os McArthur a contribuir para promover o casamento homossexual, então poder-se-á exigir aos pasteleiros gay que decorem bolos com lemas homofóbicos; que um impressor muçulmano, venha a publicar caricaturas de Maomé, e que um judeu imprima um livro que negue o Holocausto.

Um argumento similar utiliza o ["The Guardian" num editorial](#) que critica a sentença por ser contrária à liberdade de expressão. Aos pasteleiros quiseram "obrigar a expressar uma opinião que recusavam com profunda convicção". "Cada um está no seu direito de ter a sua opinião, mas não existe direito algum para forçar os outros a difundi-la e nem sequer reproduzi-la".

Também se pronunciaram contra a sentença outros comentadores, como [Fionola Meredith no "Belfast Telegraph"](#) ou [Melanie McDonagh em "The Spectator"](#).

(Fonte: "The Telegraph" e outros meios de comunicação)

"O Homem que Viu o Infinito"

"The Man Who Knew Infinity"

Realizador: Matt Brown

Atores: Dev Patel; Jeremy Irons

Duração: 100 min.

Ano: 2015

O matemático indiano Ramanujan é desconhecido para grande parte das pessoas. Este filme apresenta-o como quem foi: um dos sábios da ciência moderna.

Nos inícios do séc. XX, muitos dos indianos eram vistos como súbditos de "segunda categoria" do Império Britânico. Isso também acontecia com Ramanujan, filho de uma pobre família. Ele cultivava um talento especial pelo estudo dos números e do cálculo. Com a ajuda de um velho mestre, arriscou e decidiu escrever a um sábio inglês, G.H. Hardy, professor em Cambridge. Esse contacto abriu-lhe as portas da Inglaterra e dessa universidade, deixando para trás a família e a jovem esposa. Vai enfrentar preconceitos por parte de vários professores que o olham com desprezo. Não desiste do seu trabalho e aproveita as oportunidades que Hardy lhe propõe. Devido à falta de cuidados e atenções, adoece, mas sobrevive... Consegue publicar alguns trabalhos, mas ao regressar à Índia para junto dos seus, morre ainda jovem.

As suas investigações serão depois muito valorizadas e aplicadas. O Prof. Hardy honrará a sua memória e essa amizade surgida de imprevisto... aprendeu com o rapaz, que a ciência se abre à transcendência e que há mais vida para lá dos números.

Tópicos de análise:

1. O talento só se potencia com uma dedicação atenta.
2. Um bom líder sabe reconhecer as qualidades dos colegas.
3. Uma boa teoria só ganha expressão quando se exercita na prática.

[Hiperligação](#)

Paulo Miguel Martins

Professor da AESE

